

«УТВЕРЖДЕНО»
решением Совета Директоров
«СОЦИУМ-БАНК» (ООО)
Протокол от «03» марта 2026г. №СД-09

**КОДЕКС
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ
«СОЦИУМ-БАНК» (ООО)**

г. Москва, 2025г.

1. Общие положения

Настоящий Кодекс профессиональной этики «СОЦИУМ-БАНК» (ООО) (далее – Кодекс) разработан в соответствии с законодательством Российской Федерации и нормативными актами Банка России, в том числе:

- гражданским законодательством Российской Федерации;
 - трудовым законодательством Российской Федерации;
 - Положением Банка России от 08.04.2020 №716-П «О требованиях к системе управления операционным риском в кредитной организации и банковской группе»;
- а также:
- общепризнанными принципами и нормами международного права;
 - правилами делового поведения;

Настоящий Кодекс призван закрепить принципы профессиональной этики, которых «СОЦИУМ-БАНК» (ООО) (далее – Банк) придерживается на протяжении всего пути своего развития.

Кодекс закрепляет стандарты, профессиональные ценности Банка, формулирует понятия корпоративных ценностей, способствующих повышению требовательности к себе, исполнительным органам и остальным сотрудникам Банка, а также определяет наиболее важные правила делового поведения в Банке.

Руководители и сотрудники Банка должны принимать все необходимые меры для выполнения положений настоящего Кодекса. Руководители и сотрудники Банка несут ответственность за строгое соблюдение этических норм и стандартов профессиональной деятельности, в том числе за соблюдение принципа взаимоуважения, которое является ключом к конструктивному общению и обязательно как для руководства Банка в отношении сотрудников, так и для сотрудников в отношении руководства Банка.

Соблюдение норм Кодекса профессиональной этики позволяет:

- достигать максимальной эффективности в части соблюдения прав и законных интересов клиентов, контрагентов, сотрудников и третьих лиц, в том числе при предоставлении Банком финансовых и нефинансовых услуг;
- предупреждать и минимизировать возможность возникновения конфликта интересов в рамках взаимодействия Банка с клиентами, контрагентами, сотрудниками и третьими лицами, в том числе при предложении Банком финансовых и нефинансовых услуг.

Настоящий Кодекс распространяется на участников, членов Совета директоров Банка, руководителей и сотрудников Банка и является составной частью условий труда сотрудников Банка с момента подтверждения ими факта ознакомления с ним.

Кодекс предназначен также для адаптации новых сотрудников Банка к корпоративной культуре, трудовому распорядку, проявлению формальных и неформальных взаимоотношений в Банке.

Кодекс в части, не противоречащей существу имеющихся обязательств, имеет рекомендательный характер для физических лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, заключенным с Банком, а также для консультантов, являющихся доверенными лицами, исполняющими поручения, либо представляющими Банк перед третьими лицами, если их действия осуществляются от имени Банка.

Каждый сотрудник Банка:

- руководствуется положениями Кодекса и правилами поведения, в том числе профессионального, имеющими отношение к его работе;
- при возникновении вопросов по правилам поведения обращается за разъяснениями к своему непосредственному руководителю;
- своевременно уведомляет обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению действий, ведущих к нарушению Кодекса;
- соблюдает иные правила поведения, а также ограничения, указанные в Кодексе.

Руководители Банка:

- выступают личным примером профессионального и этичного поведения;
- проводят разъяснительную работу с подчиненными сотрудниками с целью реализации положений Кодекса, а также предотвращения нарушений изложенных в нем правил поведения;
- учитывают приверженность сотрудников правилам поведения, установленным Кодексом, при оценке, поощрении и продвижении сотрудников.

2. Цели создания Кодекса профессиональной этики

Создавая настоящий Кодекс, преследовались следующие цели:

- поддержание и укрепления репутации Банка;
- обеспечение постоянного улучшения качества оказываемых Клиентам услуг;
- обеспечение организации деятельности и рабочих мест сотрудникам для успешной работы Банка.

3. Ценности Банка

В рамках своей структуры и за ее пределами Банк во всех отношениях привержен следующим корпоративным ценностям:

Законность. Банк в своей деятельности неукоснительно соблюдает регламенты и процедуры, установленные федеральным законодательством, нормативными документами Банка России и внутренними документами Банка.

Ответственность. Банк несет ответственность перед Клиентами – за качество банковских услуг, перед деловыми партнерами – за надлежащее исполнение своих обязательств, перед обществом и государством – за уважение личности, ее прав и свобод.

Открытость и прозрачность деятельности. В своей деятельности Банк придерживается политики максимальной открытости и прозрачности для Клиентов, деловых партнеров, органов государственной и муниципальной власти, участников и сотрудников Банка и строит свои отношения с Клиентами, деловыми партнерами, представителями государственной и муниципальной власти на условиях равноправия и открытости.

Безопасность. Банк предпринимает все необходимые меры для сохранения банковской и коммерческой тайны, предотвращения любых противоправных действий со стороны третьих лиц в отношении участников Банка, Клиентов, деловых партнеров и сотрудников Банка.

Компетентность и новаторство. Сотрудники и руководство Банка добросовестно и своевременно осуществляют все операции по обслуживанию Клиентов, стремятся к постоянному самосовершенствованию, новаторству, достижению наивысших результатов при рациональном использовании имеющихся ресурсов, изыскивают все возможности для более эффективной работы Банка.

Корпоративность. Сотрудники и руководство Банка строят взаимоотношения на основе взаимопонимания, доверия, взаимопомощи и корпоративной солидарности.

Профессионализм. Уверенное знание своей специальности, своевременное и качественное выполнение поставленных задач, постоянное совершенствование профессиональных знаний и умений. Банк принимает все меры для того, чтобы оказать услугу клиенту наиболее качественно.

Инициативность. Активность сотрудников в оптимизации производственного процесса.

Бережливость. Ответственный и бережный подход к использованию имущества Банка, к собственному рабочему времени и рабочему времени других сотрудников.

Взаимное уважение. Командный дух в работе, доверие, доброжелательность и сотрудничество в процессе решения поставленных задач.

Открытость к диалогу. Открытый и честный обмен информацией, готовность совместно выработать оптимальное решение.

Имидж. Использование приемов и стратегий, направленных на создание позитивного мнения о Банке.

4. Принципы профессиональной этики

Банк стремится соблюдать нижеперечисленные принципы профессиональной этики во всех аспектах своей деятельности.

Банк декларирует свою приверженность и соблюдает принципы честной конкуренции, активного участия в противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, в противодействии финансированию терроризма и экстремистской деятельности, финансированию распространения оружия массового уничтожения.

Банк исключает возможность предоставления недостоверной и искаженной информации о своем финансовом положении и деятельности Банка.

Банк придерживается принципа нейтральности в отношении финансово-промышленных групп, политических партий и объединений, проводя свою деятельность в интересах клиентов и участников.

Банк предпринимает все доступные меры по обеспечению безопасности и защите информации по операциям своих клиентов и партнеров. Раскрытие такой информации возможно исключительно в порядке и объемах, установленных законодательством Российской Федерации:

- сотрудник Банка не разглашает информацию об операциях, о счетах и вкладах Клиентов и деловых партнеров, представителей органов государственной и муниципальной власти, а также иные сведения, которые могут нанести ущерб деловой репутации, иным нематериальным или материальным интересам Клиента, делового партнера, представителей органов государственной и муниципальной власти;
- сотрудник Банка не вправе проводить исследования и давать оценку Клиенту, деловому партнеру от имени Банка, если это не связано с исполнением его служебных обязанностей в Банке.

5. Взаимоотношения с Клиентами

Банк видит своих клиентов среди всех групп населения, предприятий всех форм собственности во всех отраслях народного хозяйства, институтов государственного

управления. Банк защищает интересы каждого Клиента, исключает дискриминацию по политическим, религиозным или национальным мотивам.

Банк добросовестно и разумно, с возможной тщательностью выполняет взятые на себя в отношении клиентов обязательства и стремится обеспечить высокое качество предоставляемых услуг, уважительно, честно, открыто работает с Клиентом.

Банк ориентирован на нужды и запросы Клиента, оперативно реагирует на них, в том числе обеспечивает информирование структурных подразделений Банка о необходимости разработки новых услуг для Клиента, обеспечивает однозначное понимание проблем между Клиентом и Банком.

Банк осуществляет все операции в интересах своих Клиентов профессионально и добросовестно, обеспечивая выполнение поручений Клиента наилучшим образом и в возможно более короткие сроки.

Сотрудники Банка индивидуально подходят к запросам каждого Клиента Банка, стремятся создать «Максимум удобства для Клиента» в виде оказания дополнительных услуг для Клиентов (наличие оборудованного места для Клиента, телефона, образцов заполнения документов и другой необходимой для Клиента информации по услугам, тарифам, и т.д.); соблюдения установленных процедур и регламентов при обслуживании; сокращения времени, необходимого для принятия решений по запросам Клиентов и при его обслуживании.

Банк содействует Клиенту в своевременном и полном информировании об изменениях, улучшениях и возможностях системы обслуживания в Банке, предоставляет возможные варианты обслуживания (профессионально консультирует), обеспечивает полноту и доступность информации для Клиента в объеме и составе, определяемом Банком для обслуживания Клиента.

Банк постоянно работает над улучшением качества предоставляемых услуг, своевременно и внимательно рассматривает возникающие конфликты и затруднения, разрешает претензии и жалобы со стороны клиентов.

В целях улучшения качества взаимодействия Банка с потребителями финансовых услуг, качества продаж финансовых продуктов, а также предупреждения недобросовестного поведения органы управления и руководители подразделений Банка, работающих непосредственно с Клиентами, несут сквозную ответственность за качество взаимодействия с потребителями финансовых услуг и достаточность реализуемых Банком мер по недопущению недобросовестных практик в отношении потребителей финансовых услуг, в том числе неквалифицированных инвесторов.

Ответственность указанных лиц определяется в соответствии с Уставом Банка, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными внутренними документами Банка, а также трудовым договором. При этом такие финансовые услуги охватывают как собственные продукты Банка, так и продукты третьих лиц, предоставляемые на агентской, комиссионной и иной договорной основе.

В дополнении к принципам настоящей главы, при осуществлении деятельности Банк соблюдает стандарты деловой этики при взаимодействии с клиентами, установленные

некоммерческой саморегулируемой организацией на российском финансовом рынке "Национальная ассоциация участников фондового рынка (НАУФОР)".

6. Взаимоотношения с деловыми партнерами

Банк убежден в том, что залогом успеха являются долгосрочные отношения с деловыми партнерами, основанные на принципах добросовестности, честности, профессионализма, взаимного доверия и уважения.

Банк побуждает своих деловых партнеров к соблюдению принятых в Банке норм профессиональной этики.

Банк дорожит деловыми отношениями в части нерушимости обязательств, полноты раскрытия необходимой информации, приоритета переговоров перед судебным разбирательством.

7. Взаимоотношения с сотрудниками Банка

Развитие кадрового потенциала Банк рассматривает как одну из основ своего долговременного, устойчивого развития. Совершенствование и укрепление профессиональной этики в Банке направлено на создание у каждого сотрудника чувства сопричастности к выполнению стратегических задач, стоящих перед Банком.

Для Банка представляет ценность формирование команды профессионалов, способной решать сложные комплексные задачи, а не отдельный профессионал в определенной области. Каждый сотрудник является членом команды, работа каждого считается вкладом в общее дело, успех деятельности Банка зависит от профессионализма, добросовестности и качества работы каждого сотрудника.

Успех Банка определяется способностью сотрудников воспринимать и использовать в своей работе новые идеи.

Каждый сотрудник отвечает за свою деятельность в пределах зоны своей ответственности и принятых решений, определенных должностными инструкциями.

Повышение ответственности и самостоятельности на основе внедрения стандартов профессиональной подготовки Банк рассматривает как существенный фактор мотивации персонала.

Каждый из сотрудников Банка несет ответственность за соблюдение условий безопасности и технических стандартов.

Сотрудник Банка не допускает возникновения ситуаций, которые могут повлечь нанесение ущерба деловой репутации, иным нематериальным или материальным интересам Банка.

Банк стремится создавать условия, позволяющие каждому сотруднику развивать и применять свои творческие способности, повышать уровень профессиональной подготовки.

Банк стремится поддерживать уровень оплаты труда, соответствующий уровню оплаты труда в данной сфере и адекватный конечному результату труда.

Банк уделяет постоянное внимание вопросам безопасности труда сотрудников. При приеме на работу исключена возможность дискриминации по политическим, религиозным, национальным и другим, не имеющим отношения к профессиональным качествам мотивам.

Банк ценит в своих сотрудниках:

компетентность – глубокие и всесторонние знания по специальности; высокий профессионализм; умение строить отношения с партнерами и коллегами; владение смежными специальностями и наличие знаний в смежных областях;

инициативность – способность предлагать новые подходы и идеи; стремление к самосовершенствованию; способность и готовность самостоятельно работать над повышением квалификации; творческий подход к работе; активность и самостоятельность мышления; готовность и способность брать на себя ответственность;

личностные качества – честность, порядочность, искренность; доброжелательность в отношениях с коллегами; высокая внутренняя культура и самодисциплина; понимание специфики работы в Банке и умение сохранять конфиденциальность информации;

профессиональное поведение – преданность и лояльность к Банку; содействие формированию духа сплоченной команды; готовность оказать поддержку и прийти на помощь.

8. Взаимодействие с органами, осуществляющими надзор деятельности Банка

При осуществлении служебных обязанностей сотрудники Банка осуществляют взаимодействие с органами, осуществляющими надзор за его деятельностью. В этих случаях все сотрудники обязаны соблюдать нормы действующего законодательства, внутренние документы Банка и следующие правила поведения:

Подразделение, или сотрудник, подвергнувшийся «внезапной» проверке при наличии на то полномочий проверяющих, должны немедленно уведомить о начале проверки непосредственное руководство, а при необходимости – Управление экономической безопасности и руководство Банка.

Необходимо помнить, что каждый сотрудник Банка во время проверки представляет на своем участке работы весь Банк, поэтому его действия должны отличаться безукоризненной вежливостью, доброжелательностью, искренним стремлением помочь проверяющим получить объективную информацию.

Сотрудники Банка не имеют права предоставлять информацию вне своей компетенции, относящуюся к работе других сотрудников и подразделений. Следует избегать оглашения излишней информации, не относящейся непосредственно к заданному вопросу, черновых записей, неутвержденных документов и расчетов, которые могут исказить объективную картину деятельности Банка.

Необходимо сохранять уважительные отношения с проверяющими органами во время и после проверки.

9. Раскрытие информации о Банке

Раскрытие информации о Банке важно для оценки деятельности Банка участниками. Раскрытие информации о Банке способствует поддержанию доверия к Банку.

Целью раскрытия информации о Банке является доведение этой информации до сведения всех заинтересованных в ее получении лиц в объеме, необходимом для принятия взвешенного решения о совершении действий, способных повлиять на финансово-хозяйственную деятельность Банка.

Основными принципами раскрытия информации о Банке являются регулярность и оперативность ее предоставления, доступность такой информации для участников и иных заинтересованных лиц, достоверность и полнота ее содержания, соблюдение разумного баланса между открытостью Банка и соблюдением его коммерческих интересов.

При раскрытии информации Банк обеспечивает ее нейтральность, исключаящую преимущественное удовлетворение интересов одних групп получателей информации перед другими.

Информационная политика Банка обеспечивает возможность свободного и необременительного доступа к информации о Банке.

Сотрудники Банка ведут и хранят все записи, содержащие служебную информацию¹, в полном соответствии с положениями законодательства Российской Федерации, внутренних документов Банка, не разглашают и иным образом не распространяют служебную информацию о Банке, не подлежащую раскрытию, а также не используют служебную информацию в личных целях или интересах.

Служебная информация, в том числе о сотрудниках Банка, внутренней структуре, операционных процедурах, финансовых потоках, за исключением общедоступной информации, носит конфиденциальный характер. Сотрудники Банка в письменной форме принимают обязательство о неразглашении конфиденциальной информации.

В Банке осуществляется контроль использования инсайдерской информации.

Инсайдерской является существенная информация о деятельности Банка, которая не является общедоступной и раскрытие которой может оказать существенное влияние на рыночную стоимость акций и других ценных бумаг, в том числе:

- о ценных бумагах Банка и/или об акциях и других ценных бумагах его клиентов;
- о ценных бумагах, организатором (андеррайтером) выпуска которых является Банк, и сделках с ними.

Служба внутреннего аудита, Служба внутреннего контроля Банка в рамках осуществления своей деятельности контролируют соблюдение органами управления Банка, а также сотрудниками Банка норм действующего законодательства и специальных требований, предусмотренных внутренними документами, для недопущения конфликта интересов и ограничения злоупотреблений при использовании инсайдерской информации между сотрудниками и подразделениями Банка.

¹ Под служебной информацией в настоящем Кодексе понимается банковская тайна, конфиденциальная информация о Банке, Клиентах, деловых партнерах, а также иная информация, которая находится в структурных подразделениях Банка и имеет действительную или потенциальную ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, несанкционированное использование которой третьими лицами может нанести ущерб Банку, Клиентам или деловым партнерам.

Сотрудники Банка распространяют информацию относительно деятельности Банка представителям средств массовой информации только по согласованию с Председателем Правления Банка или его заместителем.

10. Принципы профессионального поведения

Положительный имидж Банка является важным инструментом достижения стратегических целей развития Банка и реализации поставленных задач.

Сотрудники Банка, независимо от уровня, вида и способа общения - вежливы, доброжелательны, отзывчивы.

Сотрудники проявляют терпимость к фактам некорректного с ними обращения Клиентов, деловых партнеров и иных лиц, стремясь обеспечить Клиентов наилучшим сервисом, так как предупредительное отношение к Клиентам, создание наиболее благоприятных условий для них является залогом длительных партнерских отношений.

Главная задача Банка - не только привлечь клиента, но и создать все условия для долгосрочного сотрудничества с ним. Все сотрудники Банка понимают, что в условиях жесткой конкуренции Клиент может перейти к конкуренту из-за некачественного обслуживания.

С любым посетителем Банка сотрудники ведут себя уважительно и приветливо.

На появление клиента сотрудник Банка должен отреагировать немедленно.

В случае, когда клиент пришел к специалисту, которого в настоящее время нет, необходимо вежливо перенаправить его, дав подробные объяснения о том, кто может решить возникшую у клиента проблему.

Сотрудники представляют облик Банка для клиентов, поэтому от имиджа каждого конкретного сотрудника, его поведения на рабочем месте и работы с клиентами и партнерами зависит имидж Банка и, в конечном счете, его коммерческий успех.

Отвечая на телефонные звонки, необходимо вежливо поздороваться, произнести название Банка и свое имя.

Телефонные переговоры должны вестись громким четким голосом, речь должна быть внятной, доброжелательной.

В случае, когда сотрудник, у которого звонит телефон, обслуживает присутствующего клиента, на телефонный звонок должен ответить кто-то из коллег: телефонный звонок не должен оставаться без внимания.

Порядок, чистота, аккуратность офиса и рабочего места создают благоприятное впечатление о Банке.

Банк приветствует индивидуальный стиль рабочего места, если он не противоречит имиджу Банка.

Залогом успешной работы Банка является согласованная и объединенная деятельность всех без исключения сотрудников.

Сотрудники Банка соблюдают стиль делового общения, соответствующий имиджу Банка. Внешний вид сотрудника Банка не должен быть вызывающим или небрежным, а поведение некорректным.

Каждый сотрудник Банка является членом одной команды, независимо от должности и статуса. Так как общий результат зависит от всех, от того, насколько хорошо каждый сделал свою часть общего дела – в Банке ценится командная работа, считается неприемлемым противопоставление себя команде, в Банке принято доверять друг другу.

Банк поощряет взаимопомощь и поддержку между сотрудниками. Сотрудник может предложить помощь своему коллеге в пределах своей профессиональной компетенции, если такая помощь объективно необходима; при физической невозможности исполнения возложенного на него поручения сотрудник Банка может рассчитывать на помощь своих коллег в пределах их профессиональной компетенции. Пренебрежительное, унижительное и (или) хамское отношение к любому сотруднику, независимо от его статуса, является недопустимым.

Успех Банка в целом всегда будет стоять выше интересов отдельно взятого подразделения.

Не допускаются громкие высказывания, хлопанье дверью, поскольку это создает в коллективе нерабочую обстановку.

Личное отношение сотрудников друг к другу не должно негативно влиять на результаты работы, требующей координации различных подразделений Банка. При этом сотрудник, чувствуя невозможность дальнейшей совместной работы с другим сотрудником, вправе сообщить об этом своему непосредственному руководителю с целью урегулирования тем или иным образом подобной ситуации.

Корпоративные ценности Банка учитывают важнейшее значение своевременного и открытого обсуждения проблем и доведения их до сведения руководства. В связи с этим любой сотрудник вправе сообщать (с гарантией от возможных преследований, сохранением конфиденциальности донесения о проступках и нарушениях) о незаконных, неэтичных или сомнительных проступках других сотрудников или руководства Банка, которые могут отрицательно влиять на репутацию Банка.

Сотрудники могут на конфиденциальной основе сообщать о нарушениях и проступках и делиться своей озабоченностью данным вопросом с Советом директоров Банка напрямую или опосредованно (т.е. через процедуры аудита, комплаенса, через члена Совета директоров), минуя обычный порядок прохождения данных снизу вверх по иерархической лестнице. Эти факты должны доводиться членами Совета директоров до сведения Совета директоров.

11. Подарки и услуги

Подарком признается любая ценность в материальной или нематериальной форме, за которую отсутствует обязанность платить обычную цену, полученная в связи с работой в Банке.

К подаркам относятся деньги, ценные бумаги и иное имущество, выгоды и услуги имущественного характера (работы, услуги, оплата развлечений, отдыха, транспортных расходов, ссуды, скидки, предоставление в пользование имущества и пр.).

Получение сотрудником подарка может быть негативно оценено со стороны других сотрудников или иных лиц (в т.ч. участников, контрагентов, государства и государственных органов) даже при отсутствии недобросовестности или неразумности в намерениях сотрудника и дарителя.

Банк ограничивает возможность приема подарков.

Сотрудникам Банка не разрешается принимать от любых третьих лиц подарки:

- за совершение каких-либо действий (бездействия), связанных с работой в Банке;
- стоимостью свыше 3 000 рублей;
- в виде денег или денежных эквивалентов;
- в отсутствие очевидного, общепринятого повода для подарка.

В знак благодарности за хорошее обслуживание или по случаю праздника сотрудники могут принять в качестве подарка от клиентов Банка цветы, кондитерские изделия и сувениры.

Цветы, конфеты, шампанское, билеты в театр, музей и в иные культурные учреждения, а также проживание в гостиницах, проведение различных мероприятий (банкетов, презентаций, выставок), возникающие в процессе деловых переговоров или встреч, могут быть оплачены Клиентами, деловыми партнерами.

За профессиональное и добросовестное выполнения трудовых обязанностей, продолжительную, безупречную работу, многолетний добросовестный труд и другие успехи в труде Банк может применять меры поощрения в соответствии с внутренними документами Банка и трудовыми договорами с сотрудниками Банка.

Сотрудники могут обмениваться следующими подарками: цветы, кондитерские изделия, бизнес - аксессуары, сувениры, аксессуары для спорта и отдыха.

12. Конфликт интересов

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность сотрудника влияет или может повлиять на объективное и беспристрастное выполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью сотрудника и законными интересами Банка, способное причинить вред законным интересам Банка.

Наличие конфликта интересов (или кажущееся наличие такого конфликта) представляет собой угрозу для репутации Банка в глазах сотрудников Банка и иных лиц (в т.ч. участников, контрагентов, государства и государственных органов, профсоюзов и профессиональных объединений, участников рынка ценных бумаг).

Сотрудники Банка должны избегать ситуаций, при которых у них возникает конфликт интересов.

Не порождает конфликта интересов сделка, в совершении которой имеется заинтересованность или сделка со связанным с Банком лицом, в том случае, если она была надлежащим образом одобрена органами управления Банка в соответствии с законодательством Российской Федерации и внутренними документами Банка.

В ситуации конфликта интересов сотрудника и Банка, в случае невозможности устранения указанного конфликта интересов, приоритет имеют интересы Банка.

Недопущение возникновения конфликта является важным условием для обеспечения защиты интересов клиентов и партнеров Банка. Никто из сотрудников и руководства Банка не вправе действовать в нарушение данного принципа. Сферы потенциальных конфликтов интересов должны быть выявлены, минимизированы и поставлены под строгий и независимый контроль.

В целях предотвращения конфликтов Банка с клиентами и партнерами при осуществлении профессиональной деятельности, Банк обязан соблюдать принцип приоритета интересов клиентов и партнеров перед собственными интересами в рамках, установленных законодательством РФ и внутренними документами Банка.

Во избежание конфликта интересов сотрудник Банка обязан:

- стремиться действовать в интересах Клиента, уметь распознать и избегать ситуации, когда может возникнуть конфликт интересов;
- не допускать возникновения ситуации, при которой в конфликте начинают участвовать другие Клиенты;
- соблюдать принцип конфиденциальности.

В случае возникновения обстоятельств, которые, по мнению сотрудника, могут привести к конфликту интересов, он обязан срочно поставить в известность об этом своего непосредственного руководителя, который совместно с Председателем Правления или с курирующим подразделение Заместителем Председателя Правления Банка должен принять меры к урегулированию возникшей ситуации.

Если приемлемое решение не будет найдено, то о соответствующей этической проблеме следует уведомить Правление и/или Совет Директоров Банка для принятия мер, соответствующих принципам данного Кодекса.

При разрешении конфликтных ситуаций с клиентами и партнерами Банка действия руководства Банка и его сотрудников, включая принимаемые ими решения, не должны преследовать личный интерес.

13. Отношения с Участниками

Банк проводит единую и последовательную политику по взаимоотношениям с участниками, инвесторами, базирующуюся на общепринятых принципах корпоративного управления.

Основополагающим принципом Банка в отношениях со своими участниками является соблюдение всех прав участников, независимо от принадлежащих им долей.

Банк стремится к обеспечению долгосрочного благосостояния участников путем повышения капитализации, реализации сбалансированных стратегических задач и снижения рисков в своей деятельности.

Политика Банка по раскрытию информации направлена на обеспечение участников достоверной, актуальной и своевременной информацией посредством всех современных средств связи.

Банк обеспечивает равный и одновременный порядок доступа к информации всех участников.

Предупреждение и урегулирование корпоративных конфликтов в Банке в равной мере позволяет обеспечивать соблюдение и охрану прав участников и защищать имущественные интересы и деловую репутацию Банка. Как предупреждению, так и урегулированию корпоративных конфликтов способствует точное и безусловное соблюдение Банком законодательства, а также его добросовестное и разумное поведение во взаимоотношениях с участниками.

Поскольку законодательство не устанавливает требований об обязательном соблюдении каких-либо досудебных процедур в целях урегулирования корпоративных конфликтов, применение этих процедур в значительной степени является добровольной инициативой Банка и связано со стремлением Банка всеми разумными средствами способствовать урегулированию возникающих корпоративных конфликтов.

Указанные ниже положения о досудебном урегулировании корпоративных конфликтов не препятствуют лицам, чьи права нарушены, обращаться в судебные органы:

1) любое разногласие или спор между Банком и его участником, либо разногласие или спор между участниками, по своей сути представляет собой корпоративный конфликт.

2) задачей Совета директоров Банка в процессе урегулирования корпоративного конфликта является поиск такого решения, которое, являясь законным и обоснованным, отвечало бы интересам Банка.

3) по обращениям участников Банк предоставляет максимально полную информацию, связанную с вопросами, являющимися предметом конфликта.

В случае отказа Банка удовлетворить просьбу или требования участника, Банк информирует об этом участника с обоснованием такого отказа.

14. Противодействие коррупции

Под коррупцией в рамках настоящего Кодекса понимается злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам Банка и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц, либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами.

В Банке создана и поддерживается атмосфера нетерпимости к коррупционному поведению.

Как на территории Российской Федерации, так и за рубежом, сотрудники Банка соблюдают требования и ограничения, определенные в соответствии с законодательством о противодействии коррупции.

В Банке неприемлемы любые формы оказания незаконного влияния на решения государственных органов, в том числе взяточничество, предложение недопустимых подарков, трудоустройство родственников государственных служащих, благотворительная или спонсорская помощь по запросам государственных служащих соответствующих (принимающих решение, в котором заинтересован Банк) государственных органов.

Об обращении каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений сотрудники Банка должны уведомлять своего непосредственного руководителя или на конфиденциальной основе напрямую или опосредованно (т.е. через процедуры аудита, комплаенса), минуя обычный порядок прохождения данных снизу вверх по иерархической лестнице. Эти факты должны рассматриваться Советом директоров Банка.

15. Требования к личному поведению

Сотрудники Банка не допускают:

- публичных высказываний, которые представляют работу Банка или работу в Банке в неверном, искаженном свете. Любые высказывания в отношении Банка осуществляются сотрудниками в строго регламентированном порядке и (или) определенными этим порядком лицами;

- употребления наркотиков;
- употребления алкоголя на рабочем месте, на территории Банка;
- курения вне специально отведенных мест;
- агрессивных, унижающих или унижительных, враждебных, запугивающих действий, поступков, поведения;
- распространения оскорбительных материалов, в том числе рисунков.

Сотрудники должны воздерживаться от действий, способных прямо или косвенно негативно отразиться на имидже и репутации Банка.

16. Ответственность

Председатель Правления Банка по собственной инициативе или по инициативе непосредственного руководителя сотрудника, допустившего нарушение настоящего Кодекса, принимает решение о применении соответствующих мер воздействия в рамках действующего законодательства, в том числе в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

17. Устойчивое развитие

Банк ответственно подходит к ведению бизнеса, придерживаясь принципов устойчивого развития в процессах принятия решений.

Банк последовательно развивает систему оценки и управления рисками, связанными с потенциальным влиянием на изменение климата и поддерживает аналогичные усилия клиентов и иных заинтересованных сторон, предлагая инновационные продукты и услуги в области инвестиций, финансирование и консультационную поддержку.

В рамках реализации мер, направленных на сокращение потребления ресурсов и минимизацию негативного влияния, сотрудники Банка обязуются бережно относиться ко всем ресурсам, потребляемым Банком (электроэнергия, тепловая энергия, топливо, вода, бумага и т. п.).

Банк обеспечивает равные возможности и создает условия для реализации потенциала всех сотрудников на основе общих ценностей, культурного многообразия, гендерного, расового и иного равенства.

18. Применение Кодекса

Настоящий кодекс распространяется на всех сотрудников Банка. В случае несоблюдения положений настоящего Кодекса Банк оставляет право за собой применить соответствующие меры воздействия.

19. Заключительные положения

Настоящий Кодекс утверждается Советом Директоров и действует с даты его утверждения.

Внесение изменений в настоящий Кодекс осуществляется в зависимости от осуществляемых операций и (или) действующих процессов; изменяющихся внешних факторов

и Стратегии развития Банка; результатов процедур управления операционным риском; результатов оценки функционирования системы управления операционным риском, проведенной Службой внутреннего аудита, но не реже 1 (Одного) раза в год.

С даты утверждения настоящего документа утрачивает силу «Кодекс профессиональной этики «СОЦИУМ-БАНК» (ООО), утвержденный решением Совета директоров от 06 февраля 2015г., Протокол №СД-04.